

lización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública el proyecto de la siguiente instalación eléctrica, para la que se solicita autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución:

Titular: Agropecuaria Latorre Casao.

Domicilio: La Almunia de Doña Godina (avenida de Corazón de Jesús, 78). Referencia: AT 41/2013.

Emplazamiento: Término municipal de La Almunia de Doña Godina, parcela "La Cuesta", polígono 28, parcela 52.

Potencia y tensiones: 50 kVA, de 15/0,380/0,220 kV.

Acometida: Línea eléctrica aérea, trifásica, simple circuito, a 15 kV y 20 metros de longitud.

Finalidad de la instalación: Suministro eléctrico a nave hortofrutícola.

Presupuesto: 11.112,20 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones, por escrito y triplicado, en el Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza, Sección Energía Eléctrica (paseo de María Agustín, 36, edificio Pignatelli), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, 4 de marzo de 2013. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Teka Industrial, S.A.

Núm. 3.761

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Teka Industrial, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Teka Industrial, S.A. (centro de Zaragoza) (código de convenio 50100041012013), suscrito el día 1 de marzo de 2013 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 5 de marzo de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 20 de marzo de 2013. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

Teka Industrial, S.A., produce y suministra electrodomésticos de óptima calidad, garantizando la satisfacción de sus clientes, a unos costes competitivos. Para ello parte del bienestar de sus trabajadores, actuando siempre bajo el principio (SC)²: Seguridad, calidad, servicio y coste.

Las partes que firman el presente convenio colectivo reconocen la necesidad del tratamiento y desarrollo de dos grandes aspectos que, en la actual situación industrial y económica, entienden como factores clave para el correcto funcionamiento de la empresa.

Dentro del proyecto de Lean Production y Mejora Continua, como herramientas imprescindibles para elevar la competitividad y rentabilidad de la empresa, todo ello con la necesaria participación de todos los agentes que intervienen en el proceso productivo, se considera necesario establecer y conocer los objetivos que se quieren alcanzar, así como determinar qué factores inciden sobre los mismos.

Por ello ambas partes coinciden al afirmar que, elevar la competitividad y la rentabilidad de la empresa, así como optimizar la capacidad productiva, orientada esta última a las demandas del mercado, son los dos grandes objetivos que se persiguen.

Asimismo, las partes consideran que los factores que determinan, de forma prioritaria, que dichos objetivos se puedan alcanzar son:

- Una adecuada y permanente política de inversiones.
- La mejora tecnológica como motor de desarrollo.
- La correcta programación de la producción y de la productividad.
- El absentismo.
- Un adecuado clima laboral y de las relaciones laborales.
- Una correcta política salarial con incentivos material.
- La cualificación profesional de todos los empleados y empleadas.
- Unas adecuadas condiciones y de calidad de la vida en el trabajo.
- Una política que favorezca la conciliación de la vida personal y laboral.

Por ello se hace necesario arbitrar mecanismos internos que, con la colaboración de ambas partes, permitan avanzar en el establecimiento de mecanismos y procedimientos que den lugar a la mejora de la productividad y rentabilidad

de la empresa, así como alcanzar un nivel de absentismo razonable, favorecido por una correcta vigilancia de la salud, unido todo ello a unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene, ergonomía y clima laboral.

En consecuencia, ambas partes son conscientes de la importancia que estos dos objetivos tienen para el desarrollo de la actividad de la empresa.

Dentro del objetivo de la mejora de la productividad y rentabilidad de la empresa, se valora la introducción en los últimos años de indicadores objetivos, como son el rendimiento industrial, el OEE o la tasa de servicio, en las distintas secciones y/o líneas productivas de la organización. Todo ello enmarcado en la filosofía de los tiempos verdes o rojos en el sistema y procesos productivos. La eliminación de cuantos aspectos no aportan valor añadido al trabajo que se viene desarrollando en estos últimos años, está permitiendo mejorar las condiciones de trabajo y la productividad de la organización. Por ello se entiende que se deberá potenciar, con la colaboración de ambas partes, la sensibilización y conocimiento de estos términos que se vienen utilizando en los últimos años.

Asimismo, en el tema del absentismo, se deberán potenciar cuantas acciones de sensibilización y de mejora del clima laboral contribuyan al mantenimiento de índices correctos, como los alcanzados en los últimos años.

En materia de productividad se avanzará siempre de forma progresiva, analizando los factores y circunstancias que concurren en cada caso. De igual modo se establecerán sistemas de medición de la productividad adecuados a las circunstancias de la empresa, contemplando, tanto la empresa en su conjunto, como la del grupo de trabajadores que lleven a cabo un proceso diferenciado.

La representación de los trabajadores y trabajadoras velará por el adecuado seguimiento de las mediciones de productividad. Para ello propondrán y participarán en acciones formativas que permitan aumentar su conocimiento de estas materias y la difusión y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras en este tema.

Los planes de mejora de la productividad se aplicarán teniendo en cuenta criterios como son: la información a los trabajadores y trabajadoras, que dichos planes no constituyan ningún tipo de discriminación de unos trabajadores o trabajadoras sobre otros; el establecimiento de adecuados períodos de prueba, garantizando durante esos períodos las percepciones habituales que le vinieran siendo abonadas; y teniendo en cuenta que las condiciones de trabajo respetarán siempre lo establecido por Ley.

CAPITULO PRIMERO

AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1.º *Ambito funcional.*

El presente convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa Teka Industrial, S.A., y su personal laboral incluido dentro de su ámbito personal de aplicación.

Art. 2.º *Ambito territorial.*

Este convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Teka Industrial, S.A., adscritos al centro de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en Zaragoza en carretera de Madrid, kilómetro 316.

Art. 3.º *Ambito personal.*

Quedan sometidos a las disposiciones del presente convenio todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su grupo o categoría profesional y las funciones que realicen, con la sola excepción de aquellos que desempeñen el cargo de personal laboral de alta dirección, sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Art. 4.º *Ambito temporal.*

El convenio colectivo tendrá una vigencia de cuatro años. Entrará en vigor y surtirá efectos plenos desde el 1 de enero de 2011 hasta el día 31 de diciembre de 2014, cualquiera que sea su tramitación reglamentaria.

Art. 5.º *Denuncia.*

Por ambas partes este convenio se considera denunciado en tiempo y forma, a efectos legales, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose a iniciar conversaciones en un plazo no superior a quince días, desde la fecha de recepción de la denuncia.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*

Las mejores condiciones económicas devenidas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultan superiores a las establecidas en el presente convenio.

Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPITULO SEGUNDO

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y CESES

Art. 7.º *Jornada de trabajo. Flexibilidad.*

La jornada de trabajo para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo queda establecida en 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Las condiciones de distribución de las horas anuales de trabajo quedarán establecidas en los calendarios de empresa para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, trabajándose a razón de cuarenta horas semanales en promedio anual.

En los horarios de trabajo que se reseñen en dichos calendarios de empresa, figurarán quince minutos de descanso no retribuido, ni computable como de trabajo efectivo.

En base al acuerdo firmado por las partes el 1 de junio de 2012, la empresa, preavisando con una semana de antelación, podrá, por razones técnicas, organizativas y/o productivas, disponer de una bolsa de hasta trece jornadas de flexibilidad al año para modificar el calendario laboral, que podrán ser de adelanto o de retraso, recuperables o trasladables entre los sucesivos años y en todo caso sin afectar al pago de la nómina. Los trece días anuales de flexibilidad son un límite, en todo caso, tanto por adelanto de trabajo como por retraso de trabajo. Es decir, cada trabajador dispondrá de una bolsa en la que se reflejarán los días de utilización, tanto en adelanto como en retraso de trabajo, al objeto de no superar el citado límite. Dicha bolsa no podrá ser superior a +13 días o inferior a -13 días. La recuperación de los días de flexibilidad se hará en jornadas de sábado en turno de mañana.

En todo caso los días de flexibilidad no podrán utilizarse en determinadas fechas como son vísperas de festivos de semana santa, de vacaciones, de fiestas del Pilar, del puente de 1 de noviembre y de las fiestas de Navidad, así como tampoco en la jornada de reanudación de la actividad en esos puentes y vacaciones citadas.

Art. 8.º *Horario de trabajo.*

1. Los turnos de trabajo rotativo de mañana y tarde, para el personal de fábrica MOD, tendrán los siguientes horarios:

- Turno de mañana: De 6:00 a 14:15 horas.
- Turno de tarde: De 14:15 a 22:30 horas.

Esto implica la realización de jornadas de ocho horas de trabajo efectivo. Se contará con un descanso de quince minutos diarios que no tendrán el carácter de retribuidos ni, por tanto, computables a efectos de jornada laboral.

La rotación en estos turnos tendrá carácter semanal, si bien a petición del comité de empresa podrá realizarse una rotación quincenal al objeto de determinar la preferencia por uno u otro período de rotación.

Siempre con la preceptiva autorización de la empresa, un trabajador podrá cambiar puntualmente de turno con otro trabajador, por algún asunto de carácter particular o por asistencia a un curso de formación. El motivo del cambio deberá ser acreditado documentalente.

2. El personal de oficinas:

- Del 16 de octubre al 31 de mayo de cada año, sistema de jornada partida con horario flexible, de lunes a jueves, en los términos que se recogen en acuerdo interno de la empresa. Los viernes, horario de 7:00 a 15:15 horas.
- Del 1 de junio al 15 de octubre de cada año, jornada continuada de 7:00 a 15:15 horas.

Ambos horarios contemplan un descanso de quince minutos diarios que no tendrán el carácter de retribuidos ni, por tanto, computables a efectos de jornada laboral.

Si las circunstancias productivas así lo aconsejaren la dirección de la empresa podrá habilitar un tercer turno de trabajo nocturno o un cuarto turno de fin de semana con personal que voluntariamente quiera pasar a los citados turnos, comunicando previamente al Comité de empresa las circunstancias que lo motivan.

Art. 9.º *Reducción de jornada por razones familiares.*

Las reducciones de jornada se llevarán a cabo conforme a la legislación vigente. Por tanto, quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años o a persona con discapacidad física o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador deberá aportar a la empresa, junto a la solicitud, documento justificativo de la situación y los motivos que la amparan.

Art. 10. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales reglamentarias consistirán en treinta días naturales (que comprenderán al menos veintiséis días laborables) para los que ostenten un año de antigüedad en la empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda. Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente en verano. El calendario laboral recogerá anualmente los días de disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones se retribuyen a salario base y complementos salariales. Además, para los trabajadores sujetos a actividad, la prima de actividad correspondiente por categoría.

Esta prima de actividad en vacaciones se determina de la siguiente forma: el resultado de dividir la jornada anual por el número de días naturales del año, descontados domingos y festivos así como los veintiséis días laborables de las propias vacaciones. La cifra así obtenida refleja el número de horas prima por jornada de vacaciones (descontados sábados y domingos).

En situaciones de IT en período de vacaciones se estará a lo que disponga la normativa laboral vigente en cada momento.

Art. 11. *Licencias retribuidas.*

A salvo de lo dispuesto en esta materia por el Estatuto de los Trabajadores, siempre avisando con la debida antelación al responsable correspondiente, el trabajador tendrá derecho a los permisos que a continuación se enumeran y retribuidos a salario real a que sea acreedor el trabajador interesado, por su actividad habitual.

En todos los supuestos, para el cobro de la retribución, será precisa la presentación de la documentación acreditativa correspondiente.

Los permisos y licencias contemplados serán asimismo de aplicación, en los casos que proceda, a aquellos trabajadores que acrediten su pertenencia a una pareja de hecho en las condiciones y con los requisitos que se determinen por la normativa legal para los habitantes de la Comunidad Autónoma de Aragón.

A) Por matrimonio de trabajador (libro de familia):

— Quince días naturales.

B) Por nacimiento de hijo (libro de familia):

— Dos días laborables.

— Cuatro con desplazamiento.

C) Por fallecimiento de cónyuge o hijo (justificante de fallecimiento):

— Cinco días naturales.

— Siete con desplazamiento.

D) Por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos o hermanos (justificante del fallecimiento):

— Tres días naturales.

— Cinco con desplazamiento.

E) Por fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos (justificante de fallecimiento):

— Dos días naturales.

— Cuatro con desplazamiento.

F) Por accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (documento de médico u hospital correspondiente):

— Dos días naturales.

— Cuatro con desplazamiento.

En los supuestos de hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a opción del trabajador y previa comunicación a la empresa, se podrá fraccionar el permiso en cuatro medios días naturales consecutivos.

G) Por traslado de domicilio (documento del Ayuntamiento):

— Un día.

H) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres (libro de familia):

— Un día natural.

I) Por asistencia a médico especialista de la Seguridad Social, prescrita por médico de Medicina General, cuando coincida el horario de visita con el horario de trabajo (presentación previa de la citación del especialista y justificante posterior de dicha visita):

— Tiempo indispensable.

J) Por asistencia a médico de cabecera o acompañamiento de hijos menores o discapacitados a médico de cabecera o especialista (justificante expedido por el médico que le asista):

— Dieciséis horas al año.

K) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (documento que acredite el deber o el nombramiento):

— Tiempo indispensable.

L) Por realización de funciones sindicales:

— Tiempo asignado legalmente.

M) Por realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo (justificante del centro donde se realice el examen o técnica de preparación):

— Tiempo indispensable.

N) El permiso por lactancia podrá ser sustituido, opcionalmente, por un permiso de diez días laborables, que se disfrutará inmediatamente después del permiso de maternidad. Esta opción se comunicará previamente a la empresa antes de la finalización del permiso de maternidad.

En los permisos enumerados se entenderá que concurre la circunstancia de “desplazamiento” cuando el mismo haya de realizarse a más de 50 kilómetros del domicilio del trabajador.

Art. 12. *Licencias no retribuidas.*

En casos extraordinarios debidamente justificados, a juicio de la dirección, podrán otorgarse licencias por el tiempo que se precise y convenga, sin percibir haberes.

La concesión de esta licencia se efectuará por escrito, entregándose copia al comité de empresa.

Art. 13. *Excedencias voluntarias.*

Las excedencias se llevarán a cabo conforme a la legislación vigente (art. 46 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Art. 14. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Obreros: Quince días.

b) Subalternos: Quince días.

c) Administrativos: Un mes.

d) Jefes o titulados administrativos: Dos meses.

e) Técnicos no titulados: Dos meses.

f) Técnicos titulados: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habida avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que pudieran ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de dicha obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Si el contrato de duración determinada es superior al año, la empresa preavisará la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

CAPITULO TERCERO

SALARIOS

Art. 15. Estructura salarial.

La estructura salarial de la empresa se compone de tres bloques de conceptos salariales:

- Salarios base, pagas extraordinarias de junio y diciembre y, en su caso, complemento "ad personam" para aquellos trabajadores con derecho a su percibo por haberles quedado reconocido el derecho a su percibo en 1996 cuando se procedió a eliminar la antigüedad.

- Incentivos de actividad. Este concepto deriva de la tabla propia de Teka Industrial, S.A., establecida en el acuerdo de empresa del año 2000. Dicha tabla se basa en el sistema de tiempos predeterminados por el sistema MTM2.

- Complemento histórico. A partir del 1 de junio de 2012 desaparecen todos los complementos salariales existentes antes de la entrada en vigor del presente convenio colectivo. Individualmente se determinará, para cada trabajador, la cifra que resulte de sumar todos aquellos complementos salariales que percibía en esa fecha (complemento de empresa A y B, de productividad, de calidad, de producción, carencia de incentivo, plus de jefe de equipo, retribución voluntaria, etc.). La cifra resultante pasará a denominarse "Complemento histórico" y quedará consolidado con carácter de "ad personam" en la nómina de cada trabajador. Todo ello en los mismos términos que la consolidación que realizó en 1996 al quedar suprimida la "antigüedad" y sustituida por un complemento "ad personam". Por tanto, a partir de la fecha de este acuerdo, desaparecen todos los complementos salariales recogidos en anteriores Pactos de empresa, manteniéndose la suma de sus importes con el citado carácter de "ad personam" y con el nombre ya citado de "Complemento histórico" para todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa en esa fecha del 1 de junio de 2012. En este complemento histórico se practicará la reducción salarial que mas adelante se cita en el artículo 16, relativo a los salarios.

Art. 16. Salarios.

Para los años 2011, 2012, 2013 y 2014, el salario base de cada trabajador es el fijado para cada categoría profesional en la tabla de retribuciones que se adjunta como anexo 2.

Revisión: Para los años 2011 y 2012 se abonarán unas cuantías lineales por trabajador y año, con independencia de la categoría profesional y puesto de trabajo, sin vinculación a IPC, y todo ello en relación al salario bruto anual percibido actualmente, en los siguientes términos:

- Año 2011. Se abonará a cada trabajador la cantidad de 200 euros brutos.
- Año 2012. Se abonará a cada trabajador la cantidad de 300 euros brutos dentro del primer trimestre.

El 1 de junio de 2012 se procederá a una reducción salarial entre un 6,5% y un 10%, en base a la escala aprobada por acuerdo entre trabajadores y empresa el día 1 de junio de 2012. Esta reducción salarial se practicará en el complemento histórico citado en el artículo 15.

Para los años 2013 y 2014 se mantendrán las condiciones salariales vigentes a 31 de diciembre de 2012.

Art. 17. Complemento "ad personam".

Se abonará este complemento exclusivamente al personal que hasta la fecha viene percibiéndolo, siendo su importe, para cada uno de los cuatro años de vigencia, el percibido en el año 2010.

Art. 18. Complemento responsables de equipo de trabajo.

Los trabajadores que desempeñen el puesto de responsable de equipo de trabajo percibirán mensualmente las cantidades que actualmente se perciben por el desempeño de este puesto de trabajo. Este complemento es inherente al efectivo desempeño del citado puesto de trabajo, por lo que finalizará el derecho a su percibo el mes siguiente al del cese en el desempeño de dicho puesto. Todos aquellos trabajadores que, en adelante, fueran designados para ese puesto, percibirán la cuantía correspondiente al mismo vigente en el momento de su designación, cesando la percepción de esta remuneración, igualmente, a partir del mes siguiente al cese en el desempeño efectivo del puesto.

Los trabajadores que pasen a ostentar el citado puesto de trabajo por primera vez, permanecerán en período de prueba los dos primeros meses de desempeño del mismo. Superado dicho período de prueba devengarán, como complemento de responsable de equipo de trabajo, el importe asignado para tal puesto.

Durante los años de vigencia de este convenio, el importe mensual a percibir por este complemento es de 258,67 euros.

Art. 19. Incentivos de actividad.

Los trabajadores de mano de obra directa percibirán incentivos de actividad de acuerdo con el índice de actividad establecido en el presente convenio y con los importes contenidos en la tabla que se adjunta como anexo 3, por hora de trabajo y para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Los tiempos establecidos se exigirán a un 112 de actividad MTM2, tal y como se estableció en acuerdos de años anteriores.

Art. 20. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán tomando como base los salarios que, según categorías y/o grupos profesionales, se incluyen en el anexo 2. En el caso de salarios diarios, se tomará como base la resultante de multiplicar por 30 dicho salario.

A esta cantidad se adicionará el complemento "ad personam" del artículo 17 a los trabajadores que les corresponda.

El devengo de estas pagas será por semestres naturales y se harán efectivas el último mes del semestre de que se trate, salvo que se opte por su prorrateo mensual, de común acuerdo entre las partes.

Art. 21. Plus nocturno.

Se considera trabajo nocturno al realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente.

En el caso de que el horario de los turnos de mañana o tarde llegue a ocupar parte de esa franja horaria en no más de dos horas, ese tiempo no se considerará como trabajo nocturno.

El personal que trabaje en turno nocturno percibirá un complemento consistente en un 25% del salario diario que le corresponda por categoría y/o grupo profesional, en caso de jornada completa nocturna, o de un 25% respecto al salario hora que le corresponda por categoría profesional en el caso de no exceder de cuatro horas el período considerado como nocturno.

Art. 22. Gastos de locomoción.

Los gastos de locomoción para el año 2013, y con el fin de compensar los gastos de desplazamiento al trabajo, tanto a la entrada como a la salida del mismo, serán los siguientes:

- Para los perceptores del tipo A, el importe será de 3,85 euros si se efectúan cuatro viajes diarios y de 1,93 euros si se efectúan dos viajes diarios.
- Para los perceptores del tipo B, el importe será de 4,75 euros si se efectúan cuatro viajes diarios y de 2,37 euros si se efectúan dos viajes diarios.

Los gastos de locomoción se abonan por día efectivo de trabajo.

Una vez aprobado el presente convenio se procederá a compensar a todos los trabajadores y trabajadoras por los importes no actualizados en los dos primeros años de vigencia del mismo, es decir, por los importes correspondientes a 2011 y 2012. Esta compensación se realizará el mes siguiente a la firma del convenio.

Al objeto de armonizar los gastos de locomoción de ambos tipos, se establece el siguiente mecanismo transitorio hasta conseguir la igualación de los importes de ambos:

Los importes del tipo B, de 4,75 euros y 2,37 euros, según se realicen cuatro o dos desplazamientos diarios, quedarán fijos a partir de la aprobación del presente convenio hasta que los importes del tipo A se igualen a los mismos.

El sistema de revalorización de los importes del tipo A será el siguiente: en caso de producirse una subida en el precio del billete del autobús del servicio público municipal, durante la vigencia del presente convenio, el importe en euros que suponga la subida correspondiente a dos billetes será sumado a los 3,85 euros, pasando a ser ese el nuevo importe de referencia para el caso de cuatro viajes. El nuevo importe para caso de dos viajes será el resultante de dividir por 2 el precio anterior.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio lleguen a producirse varias subidas del billete del autobús del servicio público municipal, y a los efectos de actualizar los dos importes a abonar, se procederá de la misma forma ya referida, tantas veces como subidas se produzcan y tan pronto como sean conocidas estas subidas.

Art. 23. Horas extraordinarias.

- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.
- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

- Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo equivalente de descanso en los meses posteriores.

- Si por razones organizativas o productivas la empresa optase por compensar económicamente las horas extraordinarias, estas horas se abonarán con un recargo del 40% sobre el salario tipo de la hora ordinaria del trabajador que las realice.

- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los meses siguientes a su realización.

4. No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Art. 24. Premios por sugerencias.

Tiene el carácter de sugerencia toda idea original que conduzca a mejorar un proceso de trabajo, productividad o calidad, mediante la modificación, simplificación o supresión de alguna fase o proceso, que sea aceptado por la empresa.

Materias a las que pueden afectar las sugerencias:

1. Relativas a fabricación (métodos, procesos, productividad, logística, almacén, etc.).
2. Relativas a diseño (mejoras, ideas de nuevos productos, etc.).
3. Relativas a ergonomía (salud laboral, orden y limpieza, seguridad, etc.).
4. Relativas a calidad (mejora de la misma, eliminación de defectos, reducción de chatarras, reutilización de materiales sobrantes, etc.).

Para cada una de estas materias se constituirá un equipo de valoración de las sugerencias recibidas. La dirección de la empresa determinará qué personas formarán parte de cada uno de estos equipos de valoración.

Las distintas ideas que se reciban se clasificarán, en función de la contribución que supongan, dentro de una de estas tres categorías: A, B o C.

Se entenderán dentro del grupo A aquellas propuestas cuya puesta en práctica se valore que pueden reportar un beneficio económico de entidad para la empresa. Se entenderá como beneficio de entidad aquel que pueda cuantificarse en más de 10.000 euros anuales.

Se entenderán dentro del grupo B aquellas propuestas cuya puesta en práctica se valore que pueden reportar un beneficio económico significativo para la empresa. Se entenderá como beneficio significativo aquel que pueda cuantificarse entre 1.000 y 10.000 euros anuales.

Se entenderán dentro del grupo C aquellas propuestas cuya puesta en práctica se valore que pueden reportar un beneficio económico simbólico para la empresa. Se entenderá como beneficio simbólico aquel que pueda cuantificarse en un valor económico inferior a los 1.000 euros anuales, o incluso aquellas que no reporten ningún tipo de beneficio económico directo pero que se considere que su puesta en práctica reporta algún otro tipo de beneficio para la empresa.

Ambito: Están excluidas de aplicación de este artículo aquellas personas cuyo trabajo esté directamente orientado, precisamente, a la mejora del aspecto propuesto.

Forma de efectuar las propuestas: deben ser presentadas por escrito, en un modelo estandarizado, y en él deberá constar:

- Autor o autores.
- Fecha de la propuesta.
- Materia a la que afecta la sugerencia.
- Descripción del problema o mejora detectada.
- Solución propuesta.
- Croquis de la solución propuesta (si fuera necesario).

Entendiendo que este tipo de propuestas implican un cambio cultural, que fomenta una visión global de la empresa y ayuda a aunar esfuerzos para la consecución de un mismo objetivo, mediante el trabajo en equipo, se premiará de forma especial a las propuestas presentadas con carácter colectivo.

Tras la publicación de este convenio se constituirá una comisión que determinará los premios que se otorgarán a los proponentes de cada sugerencia.

Art. 25. Capacidad disminuida.

En todo lo referente a la reserva de un porcentaje de puestos de trabajo al personal con capacidad disminuida, por la integración social de minusválidos, en función del volumen de plantilla, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO CUARTO

CONTRATACIÓN LABORAL

Art. 26. Contratación de nuevos trabajadores.

Al objeto de garantizar la competitividad de la empresa, las partes firmantes han considerado oportuno mantener sistemas que permitan racionalizar la estructura de la plantilla de la empresa, los costes laborales y los sistemas de incorporación de nuevo personal a la misma.

A tal afecto, siendo conocedoras las partes de cuales son las líneas y objetivos estratégicos de Teka Industrial, S.A., para poder seguir manteniendo una posición de liderazgo, han acordado poner en equilibrio una ya tradicional política de inversiones empresariales con un trabajo específico en la reducción de todos los costes que intervienen sus procesos de fabricación.

En ese sentido se mantiene una política racional de incorporación de nuevos trabajadores a la empresa que permita disponer de un volumen de plantilla acorde a las necesidades productivas de la misma. Y todo ello con la participación y colaboración de la representación de los trabajadores. En este sentido se acuerda reducir la incorporación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal al tiempo mínimo posible, fomentando la contratación directa por parte de Teka Industrial, S.A.

Asimismo, se acuerda mantener el mecanismo de incorporación de nuevos trabajadores, en lo que respecta a la forma de contratación, salario a percibir y estabilidad en el empleo de los mismos. En esta línea, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, los trabajadores de nueva incorporación quedarán regulados por las condiciones contractuales, salariales y de categoría profesional, que se detallan mas adelante.

Se entenderá por trabajadores de nuevo ingreso aquellos que anteriormente nunca hubieran estado vinculados con la empresa por un contrato temporal, tanto de la propia plantilla como puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal.

El personal obrero de nuevo ingreso se incorporará con categoría de peón adscrito al grupo profesional correspondiente. Permanecerán en dicha categoría por un plazo en ningún caso superior a nueve meses consecutivos o 13,5 meses en períodos alternos, plazo, tras el cual, pasarían a ostentar la categoría de peón especialista.

Estos trabajadores de nueva incorporación tendrán como retribución el salario base que para la categoría de peón por convenio les corresponde, además de los incentivos de actividad establecidos en el presente convenio, para la categoría de peón.

Transcurridos esos nueve primeros meses de permanencia continuada en la empresa o los trece meses y medio, si es en períodos alternos, dichos trabajadores pasarán a la categoría de peón especialista, y tendrán como retribución el salario base que para la categoría de peón especialista les corresponda, además de los incentivos de actividad establecidos en el presente convenio, para dicha categoría de peón especialista.

En los casos de reingreso, los trabajadores acumularán los distintos períodos trabajados, por lo que en ningún caso permanecerán en la categoría de peón por un plazo superior al reseñado anteriormente o mantendrán la de peón especialista si ya la hubieran tenido en un período anterior.

La contratación de nuevos trabajadores se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

A los efectos previstos del artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, los contratos o pedidos que se reciban para la fabricación y venta de productos concretos y determinados, siempre que su duración no exceda de cuatro años.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. La empresa se compromete a que en la medida de sus posibilidades, los contratos de este tipo tengan la duración de un año, tiempo mínimo para generar la prestación por desempleo.

Si a partir de la publicación de este convenio y durante el resto de vigencia del mismo la situación de la empresa hace necesaria la contratación de trabajadores, la empresa se compromete a ofrecer, de forma prioritaria, esos puesto de trabajo, a aquellos trabajadores que hubieran tenido que abandonar la misma, dentro de ese mismo período, por rescisión de su contrato, por causas objetivas, hasta, al menos, para cubrir el 50% de los nuevos puestos ofertados. Los trabajadores que regresaran por esta vía lo harían en las mismas condiciones salariales que tuvieran en el momento de la rescisión de sus contratos de trabajo. La empresa determinaría el orden de prioridad a la hora de ofertar ese puesto de trabajo a los trabajadores que pudieran haber salido por rescisión de su contrato por causas objetivas. El comité de empresa velaría por el cumplimiento de este punto.

Art. 27. Grupos profesionales y categorías profesionales.

Tomando como modelo el de la industria del metal de Zaragoza y negociado entre las partes que firman el presente convenio colectivo, y al objeto de sustituir el sistema de clasificación basado en categorías profesionales para concluir en uno basado en grupos profesionales, las partes firmantes de este convenio establecen, con carácter transitorio, el sistema que a continuación se define. Este sistema se utilizará durante la vigencia del presente convenio, comprometiéndose las partes a desarrollarlo para futuras renovaciones del convenio.

Las hasta ahora vigentes categorías profesionales quedarán encuadradas en los grupos profesionales, tal y como se recoge en el anexo 1. Cada categoría conservará el salario correspondiente con arreglo a lo dispuesto en el anexo 2 para los años de vigencia del presente convenio. Para futuras renovaciones del mismo se abordará el estudio de una convergencia salarial para cada grupo profesional.

El encuadramiento en cada grupo profesional se ha realizado atendiendo a los criterios fijados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Y siempre con el objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

Las hasta ahora vigentes categorías profesionales están clasificadas en tres divisiones funcionales:

- **Técnicos:** Personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden acceder con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de una elevada cualificación y complejidad.
- **Empleados:** Personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.
- **Operarios:** Personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o de coordinación.

A su vez, cada categoría, de las divisiones citadas, se encuadra en un grupo profesional atendiendo a los criterios que a continuación se enumeran:

- **Conocimientos:** Factor para cuya valoración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- **Iniciativa:** Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o a normas en la ejecución de la función.
- **Autonomía:** Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- **Responsabilidad:** Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
- **Mando:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de interrelación, naturaleza del colectivo sobre el que se ejerce y número de personas sobre las que se ejerce.
- **Complejidad:** Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como el mayor o menor grado de integración del resto de factores en la tarea o puesto encomendado.

CAPITULO QUINTO

INCAPACIDAD TEMPORAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, DERECHOS Y GARANTÍA SINDICALES, ASAMBLEAS Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 28. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.

1. La empresa complementará, durante el período máximo de incapacidad temporal legalmente previsto, las diferencias hasta el 100% de las percepciones no cubiertas por la mutua de accidentes correspondiente, durante el período de vigencia de este convenio.

En este artículo se incluyen los accidentes que se produzcan durante el tiempo de permanencia en el centro de trabajo, recogidos aquellos que pudieran existir bajo el concepto de "in itinere", así como la enfermedades profesionales.

2. Si un trabajador de la plantilla, y como consecuencia de su actividad laboral, fuera intervenido quirúrgicamente o fuera hospitalizado, la empresa complementará hasta el 100% de su salario en jornada ordinaria, por el tiempo que dure la situación desde el alta hospitalaria hasta la baja hospitalaria. Este mismo criterio será de aplicación para las intervenciones quirúrgicas que no deriven de la actividad laboral y que estén derivadas de enfermedad común, excluyendo aquellas intervenciones que deriven de la práctica de deporte.

La empresa complementará las prestaciones de Seguridad Social, posteriores a la baja hospitalaria, por un período máximo de treinta días, hasta alcanzar el 100% del importe de su salario en jornada ordinaria.

La intervención quirúrgica y/u hospitalización deberá ser acreditada mediante el documento justificativo precedente.

3. La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 75% de la base reguladora, hasta el vigésimo día de baja, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral.

Para los tres primeros días de baja se utilizará el criterio de abonar el 75% de la base reguladora para la primera baja del año y sin abono alguno, esos tres días, en las bajas sucesivas.

Art. 29. Prestación por invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador o a la trabajadora la cantidad de 31.000 euros, a tanto alzado, y por una sola vez. Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente convenio y en los propios términos del mismo.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá:

a) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que este tenga lugar.

b) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones si éstas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto los derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones la empresa concertará una póliza de seguro.

Art. 30. Seguridad y salud laboral. Ropa de trabajo y equipos de protección individual.

En todo lo referente a salud y seguridad laboral serán de aplicación las disposiciones legales vigentes en cada momento, comprometiéndose la empresa a considerar esta materia como prioritaria.

En aquellas secciones en la que se exige uniformidad para el desempeño de trabajo y dentro del primer trimestre de cada año, se dotará a los trabajadores de ropa de trabajo adecuada a su actividad y de forma particular a quienes desempeñen trabajos expuestos a condiciones climatológicas adversas como frío, viento, lluvia, etc.

Con carácter general, para todo el personal obrero, el equipamiento consistirá en dos pantalones, cuatro camisetas, una sudadera y una toalla. En las secciones de mecánica y mantenimiento las cuatro camisetas pueden sustituirse por dos camisas, o bien consistir el equipamiento en dos camisetas y una camisa. El personal de almacén o quienes deban realizar parte de su trabajo en el exterior de las instalaciones, además del equipamiento general, disponen de parka de triple uso, chaqueta "soft-shell", pantalón de protección contra el frío, guantes, gorro y braga de cuello.

Toda la ropa de trabajo está identificada como servida por la empresa.

De forma excepcional, previa entrega de las prendas deterioradas y con la justificación conveniente, estas prendas serán repuestas sin la periodicidad establecida de un año.

La utilización de la ropa de trabajo es obligatoria y exigible en todas aquellas secciones en las que así está establecido, estando prohibido su empleo cuando el personal no esté de servicio.

Igualmente, a todos los trabajadores cuya actividad requiera la utilización de equipos de protección individual, se les dotará de forma inmediata de cuantos equipos sean requeridos en cada puesto de trabajo.

Todos los puestos que así lo requieren cuentan con pictogramas que identifican los equipos de uso obligatorio o recomendable, según queda establecido por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales en función de los estudios y análisis preceptivos por normativa legal. Asimismo, tales equipos vienen definidos en las hojas de seguridad de cada puesto de trabajo.

Art. 31. Jubilación.

La edad de jubilación ordinaria quedará establecida en los términos que disponga la normativa vigente en cada momento. A tales efectos, se tendrá en cuenta que el trabajador afectado tenga cubiertos los períodos de carencia previstos para obtener una pensión de jubilación normal.

Los trabajadores que causen baja voluntaria en la empresa por jubilación anticipada, en la modalidad de jubilación total, y que cuenten con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, disfrutarán de un período de vacaciones previas a la fecha de jubilación con arreglo a la siguiente escala:

- A los 60 años o cinco de anticipación: Nueve meses.
- A los 61 años o cuatro de anticipación: Siete meses.
- A los 62 años o tres de anticipación: Seis meses.
- A los 63 años o dos de anticipación: Cinco meses.
- A los 64 años o uno de anticipación: Tres meses.

CONDICIONES:

A) Los trabajadores deberán comunicar a la empresa, con la antelación suficiente, su intención de jubilarse, al objeto de que se puedan adoptar las medidas necesarias para que el trabajador afectado pueda disfrutar de los meses de vacaciones que les correspondan de forma previa a cumplir los años, además de sustituirle por otro trabajador durante el disfrute de ese período vacacional.

B) En el caso de que las edades de jubilación fuesen modificadas, lo será en la misma proporción y correlativamente la escala anterior.

C) Para sucesivos convenios, el presente artículo no podrá ser invocado ni como referencia ni como expectativa de derecho. Si la situación sociolaboral y la legislación fuera modificada durante la vigencia del presente convenio, el total contenido de este artículo podrá ser cancelado, condicionado y/o revisado total o parcialmente.

Además de lo dicho en los párrafos anteriores, quedan a salvo el resto de modalidades de jubilación, como la jubilación flexible y la jubilación parcial. En este último caso, de la jubilación parcial, el período vacacional contemplado en este punto, se disfrutará dentro del porcentaje de jornada de trabajo a realizar por los trabajadores.

Art. 32. Derechos y garantías sindicales.

En materia de derechos y garantías sindicales se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes o que en lo sucesivo se promulguen.

El tiempo que los miembros del comité de empresa dediquen a sus funciones de representación será a cargo del crédito horario previsto en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes excepciones:

1. Las que impone el artículo 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Las reuniones necesarias de la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, cuando sean convocadas por cualquiera de las partes.

Art. 33. Asambleas.

La celebración de asambleas por parte de los trabajadores se registrará por lo previsto en los artículos 77 y siguientes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes o que en lo sucesivo se promulguen.

Art. 34. Régimen disciplinario.

Con arreglo a la legislación vigente, la facultad disciplinaria es competencia de la dirección que, no obstante, informará al comité de empresa de toda sanción impuesta por falta grave o muy grave.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la tipificación de las faltas y las sanciones a imponer a las mismas, se estará a lo siguiente:

Definición: Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y por el convenio colectivo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, importancia, malicia o intención en: leve, grave o muy grave.

A) FALTAS LEVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Área de Recursos Humanos, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo. Si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas, tanto a la empresa como a los compañeros, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) El incumplimiento de hasta tres veces, en el período de treinta días, de la obligación de fichar a la entrada o salida del trabajo o en las incidencias que así lo tienen establecido.

n) Cualquier incumplimiento que la normativa en materia de prevención de riesgos laborales tipifique como falta leve.

B) FALTAS GRAVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

m) El incumplimiento de las disposiciones de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo.

n) El abandono del puesto de trabajo antes de la finalización de la jornada de trabajo sin esperar al asesorador acústico que así lo señala.

ñ) El incumplimiento de la obligación de utilizar los equipos de protección individual en los puestos de trabajo en los que así está establecido.

o) El incumplimiento más de tres veces, en el período de treinta días, de la obligación de fichar a la entrada o salida del trabajo o en las incidencias que así lo tienen establecido.

p) Cualquier incumplimiento que la normativa en materia de prevención de riesgos laborales tipifique como falta grave.

q) La utilización para fines particulares, sin autorización de la empresa, de la marca, razón social o nombre comercial de la empresa.

A) FALTAS MUY GRAVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

m) El incumplimiento más de diez veces, en el período de seis meses, o veinte en un año, de la obligación de fichar a la entrada o salida del trabajo o en las incidencias que así lo tienen establecido.

n) Cualquier incumplimiento que la normativa en materia de prevención de riesgos laborales tipifique como falta muy grave.

SANCIONES:

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

—Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

—Despido.

PRESCRIPCIÓN:

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

—Faltas leves: Diez días.

—Faltas graves: Veinte días.

—Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO SEXTO

COMISIÓN PARITARIA

Art. 35. Comisión paritaria.

A los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores se creará una comisión paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente convenio.

La comisión paritaria estará integrada por tres representantes de la empresa y otros tres por la representación de los trabajadores.

Las funciones principales de esta comisión paritaria serán:

A) La interpretación auténtica del convenio.

B) Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar cuantas dudas o discrepancias puedan producirse por la aplicación del convenio.

C) Entender de cuantas otras cuestiones puedan contribuir a una mayor efectividad del convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. — *Igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

La igualdad efectiva entre mujeres y hombre se regirá por lo previsto Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Disposición adicional segunda. — *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), que afecten a la empresa y trabajadores afectados por este convenio, sin necesidad expresa de individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Disposición adicional tercera. — *Normativa supletoria.*

En todo lo no dispuesto en el texto articulado de este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO 1

GRUPO	TÉCNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
1	Directores, Gerentes Ingenieros, Licenciados		
2	Ingenieros Técnicos Graduados Sociales Ayudantes Técnicos Sanitarios		
3	Delineante Proyectista	Jefes Administrativos 1ª y 2ª	Jefe de Taller
4		Oficial Administrativo de 1ª Delineante de 1ª Técnico Organización de 1ª	
5		Delineante de 2ª Oficial Administrativo de 2ª Técnico Organización de 2ª	Encargado Oficial de 1ª Oficial de 2ª
6		Almacenero Auxiliar Administrativo Auxiliar de Organización Auxiliar de Laboratorio Telefonista	Capataz Especialista Oficial de 3ª Peon Especialista
7			Peón de Ingreso

ANEXO 2

Tabla de salarios y sueldos del personal años 2011, 2012, 2013 y 2014

Personal obrero	Euros/día
Peón de ingreso	30,64
Peón especialista	31,21
Profesionales de oficio	Euros/día
Oficial primera	32,81
Oficial segunda	32,15
Oficial tercera	31,52
Personal subalterno	Euros/mes
Almacenero	949,75
Personal administrativo	Euros/mes
Director gerente	1.340,93
Jefe primera	1.173,45
Jefe segunda	1.125,66
Oficial primera	1.061,06
Oficial segunda	1.017,06
Auxiliar	963,77
Telefonista	925,21

Personal técnico, técnicos no titulados, técnicos de taller	Euros/mes
Jefe de taller	1.156,57
Encargado	1.012,27
Capataz especialista	964,44
Técnicos de oficina	Euros/mes
Delineante proyectista	1.127,53
Delineante primera	1.048,68
Delineante segunda	1.004,80
Técnicos de organización científica del trabajo	Euros/mes
Técnico de organización de primera	1.048,68
Técnico de organización de segunda	1.004,80
Auxiliar de organización	979,42
Técnicos de laboratorio	Euros/mes
Auxiliar	951,34
Técnicos titulados	Euros/mes
Ingeniero, arquitecto, licenciado	1.340,93
Ingeniero técnico	1.303,52
Ayudante técnico sanitario	1.303,52

ANEXO 3

Tabla incentivos de actividad años 2011, 2012, 2013 y 2014

ACT. MTM2	Of. 1.ª	Of. 2.ª	Of. 3.ª	P. esp	P. ingreso
100	3,08	2,99	2,92	2,91	2,87
101	3,18	3,11	3,03	3,02	2,97
102	3,30	3,19	3,14	3,13	3,08
103	3,41	3,31	3,26	3,23	3,16
104	3,47	3,37	3,30	3,29	3,20
105	3,52	3,41	3,36	3,34	3,28
106	3,57	3,47	3,40	3,39	3,32
107	3,92	3,79	3,72	3,70	3,65
108	3,95	3,83	3,77	3,73	3,69
109	4,00	3,91	3,80	3,78	3,73
110	4,05	3,95	3,88	3,83	3,78
111	4,10	4,00	3,93	3,91	3,83
112	4,16	4,04	3,97	3,94	3,90

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

BIOTA

Núm. 3.871

Por resolución de Alcaldía número 96, de fecha 1 de abril de 2013, se acordó aprobar bases reguladoras de la convocatoria de selección para la creación de la bolsa de trabajo que a continuación se indica:

BASES REGULADORAS PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO PARA LA CONTRATACIÓN DE PEONES DE SERVICIOS MÚLTIPLES EN RÉGIMEN LABORAL TEMPORAL

Primera. — *Denominación y características de las plazas a proveer.*

Es objeto de las presentes bases la selección de personal para la creación de una bolsa de trabajo para la contratación laboral temporal de operarios de servicios múltiples, en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables o derivadas de la inclusión del Ayuntamiento en algún plan de empleo subvencionado por otra Administración Pública. La bolsa regirá durante un período de un año, con posibilidad de prórroga, en tanto no se apruebe una nueva bolsa de trabajo o hasta que se estime necesario el mantenimiento de la misma, hasta un máximo de dos años.

Los diferentes puestos se cubrirán con contratos laborales temporales, en sus distintas modalidades, en función de la situación concreta a que se atienda, asimilados al subgrupo Agrupaciones Profesionales.

Las funciones del puesto de trabajo son fundamentalmente las siguientes:

1. El cuidado y mantenimiento de zonas verdes ajardinadas y arbolado de titularidad municipal.
2. Limpieza de calles y plazas, incluyendo la limpieza, y recogida de papeles y contenedores; mantenimiento y conservación del mobiliario urbano.
3. Mantenimiento y control de los servicios de abastecimiento de agua y alcantarillado públicos.
4. Control de alumbrado público, mantenimiento y reparaciones elementales.
5. Control y custodia de las llaves de las dependencias municipales, así como la apertura, acondicionamiento y cierre de locales municipales en actos públicos.
6. Mantenimiento y conservación de edificios municipales.
7. Transporte, montaje y desmontaje de cualquier instalación para actos festivos, culturales, deportivos o de otra naturaleza y limpieza de la vía pública o del recinto una vez concluidas.